

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Konsep Teoritis

##### 1. Pemberian Insentif

###### a. Pengertian Pemberian Insentif

Pemberian Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan kepada para pekerja agar melaksanakan tugas dengan semangat dan tanggung jawab yang tinggi, sifatnya tidak tepat atau sewaktu-waktu oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau berprestasi, misalnya dalam bentuk pemberian bonus dan dapat pula diberikan dalam bentuk komisi.<sup>12</sup>

Pemberian Insentif adalah bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah dan merupakan kompensasi tetap berdasarkan kinerja sebagai balas jasa atas peningkatan produktifitas dan kinerja karyawan.<sup>13</sup> Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi.<sup>14</sup>

<sup>12</sup> Kadarisman, M, *Manajemen Kompensasi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, hlm 183.

<sup>13</sup> Ibid. Hlm. 184

<sup>14</sup> Rival Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta : Murai Kencana, 2003, hlm. 384.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Penulis menyimpulkan bahwa Pemberian Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengamsumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat dan disiplin, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.<sup>15</sup> Insentif adalah pengupahan yang mendapatkan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Dua orang dengan jabatan yang sama dapat menerima insentif yang berbeda karena bergantung pada prestasi. Insentif adalah suatu bentuk dorongan financial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut.<sup>16</sup> Insentif merupakan sejumlah uang yang ditambahkan pada upah dasar yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Pentingnya pengetahuan para pengelola sistem imbalan dalam suatu organisasi tentang berbagai jenis indikator insentif yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan (pegawainya) seperti honor kelebihan jam mengajar, pemberian honor walikelas, penerimaan

<sup>15</sup> Siagian Sondang P, *Op cit*, h 173

<sup>16</sup> Sutrisno Edy, *Manajemen Daya Manusia*, Jakarta : 2009, Kencana Media Group, hlm

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler, honor piket, insentif pensiun kerja dan berbagai insentif lainnya.<sup>17</sup>

Menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat penulis simpulkan, insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seseorang dalam melaksanakan tugas sehingga terciptanya kedisiplinan yang tinggi, jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi.

**b. Jenis- jenis Insentif**

Heidjrahman Ranupandojo (2010) mengklafikasikan jenis - jenis insentif yang diberikan pada karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Uang, seseorang ingin bekerja karena ingin memperoleh uang, dengan uang seseorang dapat memuaskan kebutuhannya, bagi kebanyakan karyawan uang dapat merupakan daya rangsang yang sangat kuat.
- 2) Keamanan, merupakan sebuah kebutuhan manusia yang fundamental bagi sebagian tenagakerja kadang - kadang pekerjaan yang aman lebih penting dari pada uang atau upah. Keamanan yang dimaksud dalam hal ini adalah kecemasan terhadap kemungkinan diberhentikan meskipun pada dasarnya upah yang diberikan rendah tetapi karena pekerjaan itu menjamin kontinuitas maka hal ini menjadi minat utama seseorang untuk bekerja.

<sup>17</sup>Donnelly, Ivancevich, Gibson, *Organisasi Prilaku Struktur Proses*, Erlangga, Jakarta, 2010, hlm 176

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Persahabatan, manusia bekerja memerlukan manusia lainnya, adanya persahabatan akan menyatukan mereka secara kelompok yang bekerja sama dan saling memiliki.
- 4) Pengakuan yang adil, merupakan salah satu kebutuhan sosial yang dapat diperoleh dari hubungan antara atasan dan bawahan atau sesama mereka. Perlakuan yang adil ini dimaksudkan tidak pandang bulu dalam pemberian tugas, insentif dan penghargaan serta lainnya yang dapat mengganggu konsentrasi guru dalam bekerja.
- 5) Otonomi, merupakan salah satu bentuk insentif dalam memenuhi egoistik guru untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam batas - batas tertentu akan meningkatkan kreatifitas dan spontanitas.
- 6) Prestasi, pemberian kesempatan pada guru untuk berprestasi merupakan salah satu kebutuhan egoistik dalam hubungan dengan pemberian insentif. Kepala sekolah harus menghargai hasil pekerjaan mereka dan memberikan kesempatan untuk melakukan suatu tujuan organisasi sekolah. Seseorang yang merasa bahwa pekerjaannya tidak penting sering tidak semangat dan sering mengeluh di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Bentuk insentif dapat digolongkan menjadi tiga bagian yaitu:

a. Insentif Finansial

- 1) Bonus, adalah uang yang diberikan sebagai balas jasa yang diberikan secara ikatan dimasa datang dan diberikan kepada guru yang berhak menerimanya.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Komisi, adalah jenis komisi yang diberikan kepada guru yang berprestasi.

b. Insentif non Finansial

- 1) Pemberian pujian secara lisan maupun tertulis
- 2) Pemberian promosi jabatan
- 3) Ucapan terima kasih secara formal maupun tidak formal
- 4) Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja

c. Sosial Insentif

Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap guru dapat memperolehnya secara rata-rata dan otomatis.

Bentuk jaminan sosial:

- 1) Pemberian rumah dinas.
- 2) Pengobatan secara Cuma-Cuma.
- 3) Pensiun.
- 4) Jaminan Hari Tua.
- 5) Asuransi<sup>18</sup>

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ketiga jenis insentif sama pentingnya, yaitu pada dasarnya untuk mencapai kepuasan kerja bagi para pegawainya, karena dengan kepuasan kerja, mereka akan melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh.

---

<sup>18</sup>Suwatno, Priansa Donni Juni, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung, 2011, Alfabeta, hlm. 235

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**c. Tujuan Pemberian Insentif**

Menurut T. Hani Handoko bahwa tujuan pemberian insentif ialah:

**1) Memperoleh personalia yang berkualitas**

Terkadang tingkat gaji yang relative tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar yang cakap dan sudah bekerja di berbagai organisasi lain.

**2) Mempertahankan para pekerja yang ada sekarang**

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak tenaga guru yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran guru, maka pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan sekolah lain.

**3) Menjamin keadilan**

Administrasi pengupahan dan penggajian sekolah untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan dan konsisten internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam tingkat kompensasi.

**4) Motivasi**

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, kepala sekolah akan mudah memotivasi bawahannya. Dan jika hal tersebut dapat berjalan dengan cukup baik maka semangat guru akan lebih optimal.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 5) Kedisiplinan

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin guru semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.<sup>19</sup>

Berdasarkan uraian di atas dapat penulis simpulkan bahwa tujuan pemberian balas jasa ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, guru dapat memenuhi kebutuhannya, kepala sekolah mendapatkan hasil yang baik, peraturan pemerintah harus ditaati, dan masyarakat mendapatkan hasil yang baik, tamatan yang mengembangkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Pekanbaru, insentif yang didapat oleh guru antara lain :

1. Honor jabatan struktur organisasi.
2. Honor kelebihan jam mengajar.
3. Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan setahun sekali.
4. Honor wali kelas yang diberikan setiap bulan.
5. Honor piket.
6. Biaya transportasi<sup>20</sup>

## 2. Kedisiplinan guru

### a. Pengertian kedisiplinan

Kedisiplinan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah ketaatan atau kepatuhan kepada peraturan.<sup>21</sup> Menurut Prijodarminto,

<sup>19</sup>Suwatno, Priansa Juni Donni, Op.Cit,hlm. 223

<sup>20</sup>Kepala sekolah, Wawancara, Pekanbaru 2017

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku seseorang yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.<sup>22</sup>

Berdasarkan pernyataan tersebut kiranya jelas bahwa disiplin adalah suatu keadaan atau kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan baik itu tertulis maupun tidak tertulis yang dilakukan dengan senang hati, suka rela dan penuh tanggung jawab berdasarkan kesadaran yang tumbuh dalam diri seseorang, serta tiada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung, selama peraturan itu tidak melanggar norma-norma agama.

Menurut Khant (2010) mengemukakan bahwa guru harus memandang siswa sebagai tujuan bukan sebagai alat. Guru merupakan suatu profesi yang artinya suatu jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Jenis pekerjaan ini mestinya tidak dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang kependidikan walaupun kenyataannya masih terdapat dilakukan oleh orang di luar pendidikan. Oleh karena itu, jenis profesi ini paling mudah terkena pencemaran.<sup>23</sup>

Guru yang berkualitas adalah seorang yang memiliki kemampuan yang profesional dan pengalaman yang dapat memudahkan dalam melaksanakan peranannya membimbing

<sup>21</sup>Kamus Besar Bahasa Indonesia.

<sup>22</sup>Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta Ar-Ruz Media, 2012, hlm. 111

<sup>23</sup>Sadullah Uyoh, *Pengantar Filsafat Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2003), hlm.74.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

muridnya. Ia harus sanggup menilai diri sendiri tanpa berlebihan, sanggup berkomunikasi dan bekerjasama dengan orang lain.<sup>24</sup>

Berdasarkan UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwa: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”<sup>25</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas, guru merupakan suatu profesi yang tugasnya adalah mengajar, membimbing dan mengarahkan siswanya agar dapat belajar dengan baik dan kreatif, dan hal ini tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar pendidikan. Profesi ini dijelaskan oleh orang yang telah memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang pendidikan.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas maka dapat disimpulkan, disiplin guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang diupayakan oleh guru dalam melakukan tugasnya di sekolah yaitu menaati peraturan yang ada dengan senang hati, tanpa ada pelanggaran yang merugikan baik secara langsung terhadap diri guru sendiri maupun sesama teman dan juga terhadap lembaga atau sekolah.

#### b. Ciri-ciri Kedisiplinan Guru

Peraturan-peraturan yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh semua guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pekanbaru.

<sup>24</sup>Hamalik Oemar, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Bumi Aksara, Jakarta :2009 hlm.45.

<sup>25</sup>Afnil Guza, *Op, Cit*, hlm. 2.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Hadir di tempat tugas tepat waktu dan tidak meninggalkan tempat tugas sebelum waktunya tanpa izin.
- 2) Melakukan ceklok pada mesin atau alat absensi otomatis (ceklok) yang telah tersdia di sekolah ketika datang dan akan pulang.
- 3) Berpakaian rapi menurut syariat islam di dalam dan di luar sekolah.
- 4) Mematuhi petunjuk yang diberikan oleh pimpinan sekolah.
- 5) Wajib melapor kepada kepala sekolah secara lisan atau tertulis bila terlambat hadir.
- 6) Memberitahukan apabila berhalangan hadir atau meninggalkan tugas sebelum waktunya.
- 7) Memberitahu atasan apabila akan melaksanakan tugas atau kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaannya di luar lingkungan sekolah.
- 8) Mengikuti acara-acara atau rapat yang ditentukan oleh kepala sekolah.<sup>26</sup>

#### c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan guru

##### 1) Faktor Keteladanan Pimpinan

Menurut Singodimedjo keteladan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap bawahan di organisasi manapun. Pemimpin adalah panutan. Ia merupakan tempat bersandar bagi para bawahannya. Pemimpin yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan kedisiplinan kerja bagi pegawainya. Demikian pula

<sup>26</sup>Tata Tertib Guru MAN 1 Pekanbaru, Dokumentasi, 2017.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebaliknya pemimpin yang buruk akan sulit menegakkan disiplin kerja bagi para bawahannya. Oleh karena itu, kepala sekolah harus dapat menjadi contoh bagi para guru jika menginginkan disiplin kerja guru sesuai harapan.

#### 2) Aturan Yang Pasti

Menurut Singodimedjo kedisiplinan tidak akan terwujud tanpa adanya aturan yang pasti yang dapat menjadi pedoman guru dalam menjalankan tugasnya. Setiap guru tidak akan percaya pada aturan yang berubah-ubah dan tidak jelas kepastiannya. Aturan yang pasti ialah aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi pedoman guru dan tidak berubah-ubah karena situasi dan kondisi.

#### 3) Keberanian kepala sekolah dalam dalam mengambil tindakan

Apabila terjadi pelanggaran disiplin kerja, kepala sekolah harus memiliki keberanian untuk menyikapi sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama. Kepala sekolah tidak boleh bertindak diskriminasi dalam menangani pelanggaran disiplin kerja. Perlu ada ketegasan yang sungguh-sungguh jika menginginkan kedisiplinan kerja di sekolah.

#### 4) Faktor Kompensasi atau penghasilan Guru

Seseorang pada dasarnya dalam melakukan aktivitas tertentu selalu didorong oleh motif-motif tertentu, pemenuhan kebutuhan dirinya. Kebutuhan seseorang bermacam-macam, namun volume upah kerja merupakan faktor yang sangat vital bagi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tenaga kerja. Kondisi kehidupan yang miskin ditambah penghasilan yang tidak memenuhi kebutuhan sehari-hari akan melemahkan semangat tenaga kerja, termasuk dalam hal ini guru. Guru juga membutuhkan kehidupan yang layak, meskipun tidak mewah. Tetapi harus memenuhi standar hidup yang tidak memaksa guru sampai berhutang.

#### 5) Faktor Pengawasan Pimpinan

Pengawasan sangat diperlukan untuk memastikan segala kegiatan berjalan sesuai dengan standar peraturan. Pengawasan yang lemah memberikan kesempatan kepada guru untuk melanggar peraturan. Pengawasan sangat penting mengingat sifat dasar manusia yang ingin bebas tanpa terikat oleh aturan.

#### 6) Faktor Kebiasaan

Kebiasaan – kebiasaan yang ada dalam sekolah akan mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Perlu untuk dikembangkan kebiasaan positif untuk mendukung tegaknya aturan di sekolah.

#### 7) Perhatian Kepada Guru

Guru tidak hanya membutuhkan kompensasi yang besar, tetapi perlu juga perhatian dari atasan. Kesulitan-kesulitan yang dihadapi guru ingin didengar dan selanjutnya diberikan masukan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah yang suka memberikan masukan dan perhatian kepada pegawainya akan menciptakan kehangatan hubungan kerja antara atasan dan bawahannya.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepala sekolah yang semacam itu akan dihormati dan dihargai oleh para guru. Guru yang segan dan hormat kepada kepala sekolahnya akan memiliki disiplin kerja yang sesungguhnya. Yaitu, disiplin kerja yang penuh kesadaran dan kerelaan dalam menjalaninya.

Kedisiplinan baik yang dimiliki guru sangat penting dalam kelancaran proses belajar mengajar guru dengan siswa di sekolah. Karena sikap disiplin yang dimiliki oleh guru tentu akan membawa kepada keberhasilan dan kemajuan sekolah. Oleh karena itu sikap disiplin yang dimiliki guru harus benar-benar diterapkan dengan baik, tidak hanya di dalam kelas tetapi juga di sekolah. Adapun sikap disiplin (indikator) yang baik yang dimiliki guru seperti yang telah disebutkan di atas.

Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa sikap disiplin guru itu sangat penting dalam proses kegiatan di sekolah dan harus dikembangkan baik di kelas maupun diluar kelas (sekolah).

#### **b. Tujuan Kedisiplinan Guru**

Tujuan utama dari kedisiplinan guru dapat disimpulkan, bahwa Kedisiplinan guru dan pegawai adalah sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan siswanya. Karena bagaimanapun seorang guru, merupakan cerminan bagi siswanya dalam sikap atau teladan, dan sikap disiplin guru akan memberikan warna terhadap hasil pendidikan yang jauh lebih baik.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### c. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Disiplin Guru

Pengaruh pemberian insentif terhadap kedisiplinan guru merupakan sebagian pendorong yang dapat menyemangatkan guru untuk lebih bekerja keras secara efektif dan kreatif terkait erat dengan kedisiplinan guru terdapat timbal-balik dua arah antara pemberian insentif dengan disiplin kerja. Pihak sekolah memiliki upaya-upaya untuk meningkatkan semangat disiplin itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan insentif, meningkatkan kemampuan pelaksanaan tugas yang baik. Sementara kedisiplinan guru dapat ditingkatkan apabila insentif diberikan tepat waktunya, dan pihak manajemen sekolah bisa mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa harapan-harapan diakui terhadap hasil kedisiplinannya.

Pemberian kompensasi dan insentif yang tinggi mempunyai dampak positif terhadap disiplin kerja, sebaliknya pemberian kompensasi dan insentif yang rendah akan memberikan dampak yang negatif terhadap disiplin kerja.<sup>27</sup> Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti gaji maupun pemberian insentif. Dan tidak bisa dipungkiri bahwa pemberian insentif berpengaruh besar terhadap guru maupun pegawai yang nantinya akan meningkatkan pelaksanaan tugas serta kedisiplinan.<sup>28</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa apabila pemberian insentif diberikan tepat waktunya. maka

<sup>27</sup> Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung, 2009, hlm. 286

<sup>28</sup> Mankunegara Anwar P, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2011, hlm. 117

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kedisiplinan guru dapat ditingkatkan dalam pelaksanaan tugasnya. Karena insentif dapat mendorong karyawan dalam melaksanakan tugas.

### B. Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan adalah suatu penelitian terdahulu, yang dipandang relevan dengan judul yang akan diteliti oleh penulis saat ini. Pentingnya memuat penelitian yang relevan yakni untuk menghindari terjadinya pengulangan penelitian pada permasalahan yang sama. Adapun penelitian terdahulu yang menurut penulis relevan dengan judul penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini adalah :

Penelitian yang dilakukan oleh Iis Maharun pada tahun 2008 seorang mahasiswa Fakultas Tarbiyah, terdapat Pengaruh yang signifikan antara Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru Dalam Melaksanakan Tugas di SMA Negeri 2 Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar sebesar 89%.

Penelitian yang dilakukan juga oleh Syafni Yanti Uyub pada tahun 2011 seorang mahasiswa Fakultas Tarbiyah, terdapat Pengaruh yang signifikan antara Pemberlakuan point Pelanggaran terhadap Kedisiplinan Siswa Dalam Belajar di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah 02 Pekanbaru. Bahwa semakin maksimal pemberlakuan point pelanggaran semakin baik kedisiplinan siswa dalam belajar di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah 02 Pekanbaru adalah 36,3%

Penelitian kali ini yang dilakukan penulis berbeda dengan penelitian sebelumnya, yaitu penulis ingin melihat dan mengetahui adakah pengaruh pemberian insentif terhadap kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pekanbaru.

### C: Konsep Operasional

Konsep Operasional merupakan penjabaran dari teoritis sebagaimana yang telah diuraikan di atas. Hal ini dilaksanakan untuk menghindari kesalahpahaman dalam penelitian ini berkenaan dengan Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kedisiplinan guru dalam Pelaksanaan Tugas di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pekanbaru.

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kedisiplinan guru dalam melaksanakan Tugas di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pekanbaru dapat dilihat dari indikator - indikator sebagai berikut:

- a. Indikator variabel X ( Pemberian Insentif)
  1. Guru mendapatkan bonus berupa uang.
  2. Guru mendapatkan komisi berupa barang.
  3. Guru mendapatkan honor saat pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler.
  4. Guru mendapatkan honor wali kelas yang diberikan setiap bulan.
  5. Guru mendapatkan honor kelebihan jam mengajar.
  6. Guru mendapatkan promosi jabatan.
  7. Guru mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan setahun sekali
  8. Guru mendapatkan biaya transportasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Guru mendapatkan pujian secara lisan maupun tertulis
  10. Guru mendapatkan komisi berupa jabatan.
  11. Guru mendapatkan insentif kegiatan kerja luar kota.
  12. Guru mendapatkan tunjangan kesehatan.
  13. Guru mendapatkan jaminan keselamatan kerja.
  14. Guru mendapatkan jaminan hari tua.
  15. Guru mendapatkan tunjangan pengobatan.
  16. Guru mendapatkan honor pelaksanaan kegiatan Masa Orientasi Siswa
  17. Guru mendapatkan tunjangan asuransi
  18. Guru mendapatkan honor pengganti piket guru lainnya.
  19. Guru mendapatkan bonus berupa barang.
  20. Guru mendapatkan tunjangan pensiun
- b. Indikator variabel Y ( Kedisiplinan)
1. Guru ekonomi hadir di sekolah 15 menit sebelum pelajaran dimulai
  2. Guru ekonomi hadir tepat waktu saat mengajar
  3. Guru ekonomi meninggalkan kelas tepat waktu setelah mengajar
  4. Guru ekonomi hadir di kelas setiap kali mengajar
  5. Guru ekonomi menandatangani daftar hadir
  6. Guru ekonomi tidak meninggalkan kelas pada proses pembelajaran
  7. Guru ekonomi tidak meninggalkan sekolah tanpa izin Kepala Sekolah
  8. Guru tidak merokok di dalam kelas pada proses pembelajaran
  9. Guru ekonomi menggunakan pakaian yang sopan sesuai dengan peraturan sekolah

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Guru ekonomi melapor jika terlambat hadir
11. Guru ekonomi mengabsen kehadiran siswa setiap belajar ekonomi
12. Guru ekonomi mengontrol siswa pada saat jam istirahat berlangsung
13. Guru ekonomi membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebelum mengajar
14. Guru ekonomi memiliki buku panduan ekonomi dalam mengajar
15. Guru ekonomi menyampaikan materi pelajaran dengan bahasa yang sopan.
16. Guru ekonomi mengawasi siswa dalam proses pembelajaran di sekolah.
17. Guru ekonomi mengisi batas pelajaran ketika proses pembelajaran di kelas.
18. Guru ekonomi mengikuti upacara yang dilaksanakan setiap senin pagi di sekolah.
19. Guru ekonomi memberikan semangat kepada siswa agar tertarik pada pelajaran yang telah diberikan.
20. Guru ekonomi menanyakan kesulitan yang dihadapi siswa ketika belajar pembelajaran di kelas.

**D. Asumsi dan Hipotesa****1. Asumsi dasar**

Pemberian Insentif berpengaruh terhadap kedisiplinan guru dalam pelaksanaan tugas di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pekanbaru.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**2. Hipotesis**

Menguji hipotesis tersebut di atas, maka hipotesisnya dirumuskan :

Ha : Adanya pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap kedisiplinan guru ekonomi dalam melaksanakan tugas di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pekanbaru

Ho : Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap kedisiplinan guru ekonomi dalam melaksanakan tugas di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pekanbaru.